

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MERPATI
DI PONTIANAK**

Alvin Prawinatha Wijaya

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak
Email: alvinprawinatha@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi dokumenter. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak delapan puluh delapan (88) responden. Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil uji t iklim organisasi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: stres kerja, iklim organisasi, kinerja karyawan, prestasi kerja.

PENDAHULUAN

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Sasono (2004: 5) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Pada tingkat tertentu stres itu diperlukan. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan adanya kinerja yang menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Bagi seorang pemimpin tekanan-tekanan yang diberikan oleh seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan dari tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. (Lianto, 2019).

Iklm organisasi merupakan lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka (Davis dan Newstrom, 2004: 21). Iklm organisasi memengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklm organisasi yang berbeda. Iklm organisasi yang harmonis dapat mewujudkan semangat kerja yang semakin baik pada diri karyawan.

Pembentukan organisasi yang bagus dibutuhkan peran sumber daya manusia yang berkualitas dan iklm organisasi yang baik. Iklm organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai-nilai karakteristik dari organisasi tersebut. Baik atau buruknya iklm organisasi di dalam sebuah perusahaan dapat dirasakan oleh para anggota organisasi.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Kinerja yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan tersebut didukung dengan adanya iklm organisasi yang baik dan stres kerja yang rendah. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja dan iklm organisasi.

KAJIAN TEORITIS

1. Stres Kerja

Emosi dan proses berpikir karyawan dipengaruhi oleh kondisi ketegangan yang menyebabkan stres kerja. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat *relax*, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Masalah stres kerja menjadi gejala yang penting diamati untuk mencapai efisiensi suatu pekerjaan.

Menurut Robbins (2006: 222) stres merupakan suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres tidak dengan sendirinya harus buruk, walaupun stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga

mempunyai nilai positif. Stres merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan yang potensial.

Menurut Sopiah (2008: 85) stres merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Orang-orang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Kejadian-kejadian tersebut menimbulkan *distress*, yakni derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat. Namun sebenarnya *distress* juga memiliki sisi positif, yang disebut dengan stres, yakni yang mengarah kepada hal-hal yang sehat, positif, hasil konstruktif dari kejadian penuh stres dan respon stres. *Eustress* adalah pengalaman stres yang tidak berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan hidup.

Stres kerja dapat diukur dengan beberapa indikator. Menurut Robbins (2006: 225) indikator dari stres kerja adalah:

1. Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak kerja fisik.
2. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Peran yang kelebihan beban dialami bila karyawan itu diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Kedwi-artian peran diciptakan bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
3. Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa di antara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.
4. Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stres.
5. Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif kepala menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti.

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan lingkungan yang dihadapi organisasi dan harus dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan organisasi. Iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang di dalam organisasi. Menurut Stringer dalam Wirawan (2016: 122) mendefinisikan iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi.

Iklim organisasi memiliki lima dimensi menurut Stringer dalam Wirawan (2016: 131) yaitu:

- a. Struktur (*structure*) organisasi merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.
- b. Standar-standar (*standards*) dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.
- c. Tanggung jawab (*responsibility*) merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.
- d. Penghargaan (*recognition*) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.
- e. Dukungan (*support*) merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, di mana sumber-sumber sangat terbatas.
- f. Komitmen (*commitment*) merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Iklim organisasi yang baik mencerminkan rasa kebersamaan dan komitmen dalam perusahaan serta tingginya rasa loyalitas terhadap perusahaan. Dengan adanya rasa aman dan nyaman akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar kondisi lingkungan kerja terjalin dengan kondusif dan harmonis. Suatu perusahaan dapat mewujudkan tujuan perusahaan dengan efektif jika iklim organisasi baik. Untuk menciptakan dan memelihara iklim organisasi yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang memengaruhinya.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017: 9) kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Timple dalam Mangkunegara (2017: 15) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017: 13) hanya ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan (*ability*) meliputi kemampuan potensi dan kemampuan *reality* sedangkan faktor motivasi (*motivation*) merupakan sikap (*attitude*) dari pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja. Situasi kerja meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Indikator-indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017: 127) yaitu:

1. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja meliputi output dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Dapat tidaknya diandalkan meliputi mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

4. Sikap meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

HIPOTESIS

Berdasarkan yang telah dibahas pada kerangka pemikiran, penulis merumuskan beberapa hipotesis:

H1: Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

H3: Secara simultan terdapat hubungan antara stres kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis asosiatif yaitu pengumpulan data dengan cara kuesioner dan studi dokumenter. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak delapan puluh delapan (88) responden. Data diolah menggunakan program IBM *Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 22*.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian validitas pada variabel stres kerja, iklim organisasi dan kinerja karyawan dengan ketentuan r_{tabel} sebesar 0,210 ditemukan ketiga variabel tersebut lolos uji validitas yang ditunjukkan pada Tabel 1 yaitu:

TABEL 1
UJI VALIDITAS

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	X1.1	0,616	0,210	Valid
	X1.2	0,513	0,210	Valid
	X1.3	0,567	0,210	Valid
	X1.4	0,569	0,210	Valid
	X1.5	0,597	0,210	Valid
	X1.6	0,539	0,210	Valid
	X1.7	0,471	0,210	Valid
	X1.8	0,588	0,210	Valid
	X1.9	0,597	0,210	Valid
	X1.10	0,615	0,210	Valid
Iklim Organisasi (X_2)	X2.1	0,664	0,210	Valid
	X2.2	0,664	0,210	Valid
	X2.3	0,621	0,210	Valid
	X2.4	0,620	0,210	Valid
	X2.5	0,648	0,210	Valid
	X2.6	0,478	0,210	Valid
	X2.7	0,358	0,210	Valid
	X2.8	0,338	0,210	Valid
	X2.9	0,535	0,210	Valid
	X2.10	0,604	0,210	Valid
	X2.11	0,507	0,210	Valid
	X2.12	0,507	0,210	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,469	0,210	Valid
	Y1.2	0,469	0,210	Valid
	Y1.3	0,603	0,210	Valid
	Y1.4	0,696	0,210	Valid
	Y1.5	0,739	0,210	Valid
	Y1.6	0,618	0,210	Valid
	Y1.7	0,518	0,210	Valid
	Y1.8	0,518	0,210	Valid

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Kemudian pada pengujian reliabilitas dengan ketentuan 0,70 ditemukan ketiga variabel yang diuji yaitu stres kerja, iklim organisasi dan kinerja karyawan lolos uji reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 2 yaitu:

TABEL 2
UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha
Stres Kerja (X ₁)	0,765
Iklm Organisasi (X ₂)	0,790
Kinerja Karyawan (Y)	0,709

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Pengujian asumsi klasik dibagi menjadi uji normalitas, multikolinearitas, linearitas dan heteroskedastisitas. Pengujian normalitas ditemukan hasil berupa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,200 dan hasil ini telah memenuhi kriteria pengujian sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan data telah berdistribusi dengan normal yang ditunjukkan pada Tabel 3 yaitu:

TABEL 3
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98740932
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Kemudian pada pengujian multikolinearitas ditemukan hasil untuk variabel stres kerja dan iklim organisasi mendapatkan nilai *tolerance* sebesar 0,849 dan nilai VIF sebesar 1,178 dan hasil ini telah memenuhi kriteria nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sedangkan pada pengujian heteroskedastisitas ditemukan hasil untuk variabel stres kerja dan iklim organisasi secara berturut 0,476 dan

0,941 dan hasil ini telah memenuhi kriteria lebih besar dari 0,05. Kemudian untuk analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.

TABEL 4
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,334	6,587		5,516	,000
	Stres Kerja	-,249	,091	-,290	-2,742	,007
	Iklm Organisasi	,176	,079	,236	2,227	,029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 4 di atas, maka dapat dijelaskan susunan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,290 X_1 + 0,236 X_2$$

Berikut ini merupakan analisis dari hasil pengujian regresi linear berganda:

- 1) Nilai koefisien regresi stres kerja sebesar -0,290 menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat stres yang menurun (rendah) dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Nilai koefisien regresi iklim organisasi sebesar 0,236 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti iklim organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

TABEL 5
UJI F (UJI PENGARUH SECARA SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.724	2	38.862	10.141	.000 ^b
	Residual	325.719	85	3.832		
	Total	403.443	87			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Iklm Organisasi, Stres Kerja

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diketahui bahwa F_{hitung} memiliki nilai sebesar 10,141 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,10 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan model regresi ini layak dan lolos uji F. Dari hasil pengujian di atas maka dapat dinyatakan bahwa variabel stres kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Merpati di Pontianak.

Berdasarkan Tabel 4 di atas, maka diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

1) Pengujian terhadap variabel stres kerja

Pengujian pada variabel stres kerja menunjukkan bahwa tingkat signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak.

2) Pengujian terhadap iklim organisasi

Pengujian pada variabel iklim organisasi menunjukkan bahwa tingkat signifikansi 0,029 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa iklim organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak.

TABEL 6
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.439 ^a	.193	.174	1.958

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Stres Kerja

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat diketahui nilai R Square adalah senilai 0,193. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 19,3 persen perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel stres kerja dan iklim organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 80,7 persen dijelaskan oleh faktor/variabel lain yang tidak diteliti.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel stres kerja dan iklim organisasi secara simultan memengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Adapun saran yang dapat penulis sampaikan yaitu agar pihak perusahaan dapat mempertahankan stres kerja yang rendah dan meningkatkan lagi kondisi iklim organisasi di Hotel Merpati Pontianak. Penulis menyadari bahwa artikel ini masih jauh kesempurnaan, namun demikian telah memberikan manfaat bagi penulis. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semua saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith dan Newstrom. 2004. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*, Buku Kedua. Jakarta: Prenhallindo.
- Sasono, Eko. 2004. *Mengelola Stres Kerja*. Semarang: Universitas Pandanaran.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Wirawan. 2016. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.